

BAB 3

SIMPULAN DAN SARAN

3.1 Simpulan

Setelah melaksanakan kegiatan praktik kerja lapangan di PT Pembangkitan Jawa Bali (PT PJB) Kantor Pusat Surabaya selama 3 (tiga) bulan tepatnya pada Sub Direktorat Pelatihan dan Pengembangan *Human Capital* maka simpulan yang dapat ditulis adalah sebagai berikut:

1. Sub Direktorat Pelatihan dan Pengembangan *Human Capital* merupakan fasilitator terhadap pelaksanaan suatu pelatihan mulai dari mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, melakukan program analisis kebutuhan pelatihan dengan unit, merencanakan dan menentukan jadwal pelatihan, mengevaluasi, memilih lembaga pelatihan hingga pelaporan pelatihan atas realisasi pelatihan yang dilaporkan oleh masing-masing unit.
2. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh SDM di lingkungan PT PJB dan diarahkan untuk mencapai level yang sesuai dengan *standart* kebutuhan kompetensi jabatan.
3. Pedoman operasi yang telah disusun Sub Direktorat Pelatihan dan Pengembangan *Human Capital* untuk memberikan panduan dan pedoman bagi para pelaku organisasi agar pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan berjalan efektif dan efisien sesuai kebutuhan dan mampu meningkatkan kompetensi SDM dalam mengelola organisasi saat ini maupun masa mendatang secara mandiri. Pedoman atau panduan diperlukan untuk mendukung proses pelimpahan wewenang atau desentralisasi dalam keputusan-keputusan pelaksanaan operasional di bidang pelatihan dan pengembangan SDM kepada unit-unit.
4. Sebagai perusahaan yang memiliki beberapa unit kerja diseluruh Indonesia, PT Pembangkitan Jawa Bali (PT PJB) mengharuskan untuk mampu memonitoring kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusianya, karena hal tersebut dapat berdampak pada keuangan

perusahaan. Maka dari itu perusahaan menerapkan adanya laporan monitoring anggaran, laporan realisasi pelatihan dan laporan kinerja pelatihan disetiap bulannya.

5. Segala bentuk pelaporan pelatihan yang telah dikirim oleh unit akan menjadi bahan evaluasi untuk setiap kinerja Sub Direktorat Pelatihan dan Pengembangan *Human Capital* serta sebagai bahan *standart* dalam pencapaian pelatihan yang akan mendatang.

3.2 Saran

Berdasarkan hasil pelaksanaan praktik kerja lapangan selama 3 (tiga) bulan di PT Pembangkitan Jawa Bali (PT PJB) Kantor Pusat Surabaya maka penulis memberikan saran kepada seluruh pihak yang terkait, dengan harapan mampu memberikan perubahan lebih baik kedepannya. Saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sub Direktorat Pelatihan dan Pengembangan *Human Capital* PT PJB
 - a. Sebaiknya, semua karyawan harus lebih tanggap terhadap masalah yang terjadi dan meningkatkan kerjasama dan hubungan yang baik antar pekerja demi terciptanya aktivitas kerja yang kondusif dan nyaman.
 - b. Sebaiknya, ada pengawasan yang lebih untuk setiap Unit yang akan melaporkan laporannya supaya data yang diberikan sesuai dan akurat.
 - c. Sebaiknya, diberi sanksi untuk Unit kerja yang tidak memberikan laporan pelatihannya tepat waktu karena hal tersebut hanya akan menghambat penyusunan pelaporan pelatihan nantinya.
2. Bagi Program Studi DIII Manajemen Kesekretariatan dan Perkantoran
 - a. Sebaiknya, memberikan kurikulum yang menyesuaikan kemajuan teknologi di era globalisasi saat ini supaya mahasiswa siap dalam menghadapi dunia kerja nyata.
 - b. Sebaiknya, memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan berbahasa asing bukan hanya sebagai mata kuliah saja namun juga menerapkannya di mata kuliah yang lain sebagai contoh melaksanakan presentasi di depan kelas dengan

menggunakan Bahasa Inggris. Karena dalam dunia bisnis adalah kemampuan berkomunikasi berbahasa Inggris yang baik sangatlah dibutuhkan.

- c. Sebaiknya, prodi diharapkan mampu menjadi fasilitator dalam memberikan pelatihan terhadap mahasiswanya *Speed typing* sangat diperlukan dalam dunia perkantoran maka dari itu.

